Current Issue Review 85-7E

PART-TIME WORK

Patricia Begin
Political and Social Affairs Division

6 February 1985
Revised 27 December 1990

Library of Parliament
Bibliothèque du Parlement

Research Branch

92-00400/

The Research Branch of the Library of Parliament works exclusively for Parliament, conducting research and providing information for Committees and Members of the Senate and the House of Commons. This service is extended without partisan bias in such forms as Reports, Background Papers and Issue Reviews. Research Officers in the Branch are also available for personal consultation in their respective fields of expertise.

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat No YM32-1/85-7-1990-12E

ISBN 0-660-14129-9

N.B. Any substantive changes in this publication which have been made since the preceding issue are indicated in **bold print.**

CE DOCUMENT EST AUSSI PUBLIÉ EN FRANÇAIS

CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

PART-TIME WORK

ISSUE DEFINITION

Part-time workers increased from 3.8% of all those employed in Canada in 1953 to 15.6% in 1986. In the last few years, researchers predicted that by the end of this century, over 20% of all those employed in Canada could be part-time workers. In 1987 this percentage fell slightly, to 15.2%, and in 1988, 15.4% of employees worked part-time.

The growth of part-time work was not confined to Canada but was also prevalent in most industrialized countries. In Norway, for example, part-timers account for 28% of all wage earners. This is followed by Sweden (24.3%), the Netherlands (21%), the United Kingdom (18.9%), Japan (15.8%), the United States (14.1%) and about 10% for Austria, Australia, France and Switzerland. These percentages have increased substantially during the last decade. According to a study by the International Labour Organization, some governments are promoting part-time work as a part of their policies for reducing unemployment, especially among the young.

While part-time work was seen by the Royal Commission on the Status of Women in 1970 as a key to women's equality with men, recent studies have referred to such work as a "female and students' job ghetto." In fact, 72% of all part-time workers are women and 88% of part-time workers in their prime working ages (25-54) are women. Compared to full-time employment, part-time work usually offers lower pay rates, fewer fringe benefits, and little job security. While this may not be of great concern to students or retirees from full-time work, it is of consequence to those who continue to work part-time for longer periods. The inequalities between the wages and benefits of part-time and full-time workers have been publicized only recently since the proportion of

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

part-time workers has increased and unemployment rates have risen. In the last few years, an increasing number of employees have been forced to accept part-time work because full-time work has not been available. This has led to a demand by unions and women's groups for equalization of the rate of pay, benefits and working conditions of full- and part-time workers.

BACKGROUND AND ANALYSIS

A. Definition of Part-Time Work

The analysis of this issue was somewhat hampered by varying definitions of part-time work. While Statistics Canada used to define a part-time worker as one who usually works less than 35 hours a week, in 1975 this was changed to "less than 30 hours." It was also added that the employee should consider himself or herself as part-time, recognizing that some people work fewer hours at what is still considered a full-time job. However, this definition would exclude a casual or seasonal worker who works for a few days or weeks at peak times (such as the housewife who works outside the home at Christmas and in the summer but does housework for the rest of the year).

Other studies of part-time work have included these casual or seasonal workers in their analyses, since the nature of their work experience is similar. For example, the Canada Employment and Immigration Advisory Council (CEIAC) used the following definition in its 1981 study of part-time work:

> A work schedule other than regular full-time, year-round employment offered by an employer and accepted by an employee.

Statistics Canada does not classify seasonal employees as part-time workers if they worked more than 30 hours in the week in which the survey was done. The 15.2% figure given at the beginning of this paper therefore underestimates the proportion of Canadians who do not have regular full-time jobs.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

B. Types of Part-Time Workers

Four categories of part-time workers can be identified based on age and reasons for accepting part-time work. First, students often work part-time while pursuing full-time studies, to help pay for their education and living expenses. In fact 42% of part-time workers are under the age of 25 and most of these are students.

The second category of part-time workers consists of married women with children. Some of these women feel that they themselves are able to provide the best care for their children and choose not to work full-time. Others work part-time because day care facilities are of low quality or unavailable.

Part-time workers in the third category cannot find full-time work, even though they would prefer it. After increasing every year since 1975, the number of these involuntary part-time workers peaked at 516,000 in 1985 before slipping back to 514,000 in 1986 and 485,000 in 1987, according to Statistics Canada. While only 11% of part-time workers would have preferred a full-time job in 1975, the percentage rose to 30% in 1984, before falling to 28% in 1986 and 27% in 1987. Most male part-time workers between the ages of 25 and 54 fall into this category (65% in 1986 and 60% in 1987), as does a significant proportion of female part-time workers (29%) in the same age group. It is this category of part-time workers about which unions have been concerned. Since it is cheaper to hire part-time workers, some employers have been accused of augmenting their part-time work force at the expense of overtime for full-time employees or of full-time positions.

The fourth category of part-time workers includes those who simply do not want to work full-time for a variety of reasons. They may have sufficient income, experience health problems or desire more leisure time. Seventy percent of those 55 years and over fit into this category. Some work part-time to supplement their low pensions, while others do so because they want to remain active or useful as long as possible. Among this age group, part-time work can be seen as a form of gradual retirement.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

In summary, students, older retirees, and married women with children are most likely to see part-time work as desirable. Men in their prime working ages are least likely to be voluntarily working part-time.

C. Conditions of Work

Concern about inequalities between part-time and full-time employment has been expressed in a number of recent documents advising the government on this issue. For one thing, part-time work pays lower hourly wages than full-time work. In 1986, part-time jobs paid an hourly wage of $8.19, compared to $10.83 for full-time work. This discrepancy can be attributed to the types of jobs usually available to part-time workers: retail sales, service, clerical and agricultural jobs, and to the higher turnover rate and lower pay which is associated with these jobs.

The fact that part-time workers are also less likely to be unionized, also contributes to their lower wages. While 38% of full-time workers belonged to unions in 1986, only 21% of part-time workers did so. With the exception of teaching and nursing, occupations with the highest rates of unionization consist of mostly male employees. This may be because these occupations are relatively more attractive to male part-time employees or because men are easier to unionize. In some cases, unions have actively worked to prevent part-time workers from joining labour organizations or tried to reduce their participation in the workforce. Some unions have curtailed job opportunities, pay rates, and access to seniority lists. As a result, part-time workers are often the first to be laid off. However, those unions with a majority of part-time or female workers have actively sought to improve the conditions of part-time workers. In fact, there has been a recent growth in unionization among part-time female workers in the service sector of the Canadian economy. Between 1981 and 1986, unionization of these workers increased from 23% to 34%. In business services and consumer services in 1986 the unionization rates of part-time workers were the same as for full-time workers. Growth in unionization among part-time workers is further evidenced by the fact that between 1980 and 1986, white-collar bargaining units representing part-time workers in Ontario increased from being 14% of all white-collar

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

bargaining units to 30%. The part-time workers in these bargaining units were employed in health and education (public services) and in retail trade (consumer services). Nurses, hospital workers, teachers and unionized retail clerks in supermarkets have made the most progress in achieving equitable treatment for part-time workers. But there remains a distinction between permanent and casual part-time employees, with casual workers denied most benefits.

Employers often view part-time work as a way to increase staffing flexibility. During peak times or on weekends, they can employ part-time workers without increasing their permanent staff or paying overtime. If they hire on a fixed term contract, employers who want to fire can avoid providing adequate reasons and warning as they would be legally required to do in the case of a permanent employee, and can avoid severance pay. Labour unions have argued that employers are hiring part-time workers at the expense of full-time jobs, and even forcing full-time workers to work part-time for lower wages and fewer benefits. Consequently, unions have sometimes fought against the use of part-time work, viewing it as "cheap labour." On the other hand, many students, retirees, and housewives need to earn extra money, but cannot be or do not want to be fully employed. They find that working part-time enables them to fulfill other commitments while contributing to their living expenses.

Forty percent of part-time employees work less than 15 hours a week, which means they are not eligible for unemployment insurance if they lose their jobs. Because part-time work is often temporary and these employees generally lack seniority, lay-offs and high turnover are common. In fact, less than one third of all part-time jobs in 1981 lasted the full year, which suggests that two-thirds of part-time jobs may be "casual" rather than "permanent." Turnover rates are always the highest in jobs with low skill and seniority, low pay and few benefits, and part-time jobs often fall into this category.

D. The Long-Term Implications of Part-Time Work

While working part-time for a temporary period often results in lower hourly wages and less job security than working full-time, the

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

long-term consequences are even more detrimental. Most part-time jobs do not have fringe benefits comparable to those of full-time work. This is especially significant on retirement, when the retiree has no pension or at best, a small one. One reason why women experience such severe poverty in old age is that their sporadic employment records in their prime working years leave them without employer-sponsored pensions or without full Canada Pension Plan benefits in later life. Working in seasonal or part-time low-paying jobs does not enable them to put aside private savings. Since about 25% of female employees work part-time, compared to 8% of male employees, the negative consequences of part-time work are most obvious among women.

Women are far more likely than men to accept part-time employment in order that they may maintain their traditional domestic duties. Some argue, however, that by accepting this form of work, women are not only disadvantaging themselves financially, but are also reducing the likelihood of an equal division of family responsibilities and discouraging the public funding of child-care facilities. Improved child-care facilities and shared housework would probably reduce the number of women who choose to work part-time, given the present inequalities between part-time and full-time work.

From the point of view of the employer, part-time workers mean lower costs, fewer work interruptions and higher productivity. The fact that part-time workers have not always been included in labour codes and union contracts has meant that these workers are easier to fire, do not require overtime for working outside regular office hours, and do not require employer contributions to benefits. Considering this, it would not be surprising if the part-time labour force increased considerably in the next few years. Unions such as CUPE are now trying to improve the pay rates, fringe benefits, work schedules, and rules relating to seniority and overtime pay to protect their growing numbers of members working part-time. Some unions have seen part-time work as a weapon against organized labour and as disguised unemployment.

The issue of part-time work was central to some strikes in the 1980s, including those against Eaton's, Air Canada, Bank of Commerce

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

VISA operations and the Post Office. Historically, unions have experienced difficulty organizing part-time workers because of higher turnover rates, difficulties in arranging meeting times and part-timers' lower job commitment.

In May 1985, as a result of an arbitration hearing, about 8,000 Ontario part-time civil servants were granted wages, benefits and job security similar to those of full-time workers. Both seasonal and regular part-timers with at least two years on the same job were covered by this ruling.

Educators have expressed concern about the negative effects of part-time work on students. Absenteeism, fatigue, stress and consequent lower academic achievement and less time for reading and organized school activities often result when students work a 20-hour week in addition to a 35-hour school week. Employers sometimes schedule student working hours during class time or so soon afterwards that absence from school is a practical necessity.

E. Major Studies of Part-Time Work

In 1980, the Canada Employment and Immigration Advisory Council addressed the issues of part-time employment and released its report, *Elements of a Policy on Part-time Employment* , in March 1981. This report predicted the increased use of part-time labour in the economy but acknowledged that part-time work does not enjoy the same kind of social recognition as full-time work. The Council advised that part-time employment should not be expanded at the expense of full-time employment; that the government, employers and employees should all be involved in promoting job equity between part-time and full-time work; retiring people should be used as consultants; and day-care services should be expanded to allow part-time care as well as full-time care.

The Minister of Labour established a Commission of Inquiry into Part-time Work in February 1982 (the Wallace Commission); it released its report in September 1983. Although there was no evidence of deliberate discriminatory legislation, an examination of employment standards legislation at both the provincial and federal levels revealed that

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

part-timers had been treated unequally. When these laws were written, part-timers were a smaller percentage of the labour force whose existence had traditionally been ignored. Regular or permanent part-timers have access to some of the legislation, but a seasonal or casual worker does not because certain benefits require an entitlement period (such as annual vacation, maternity leave, and length of notice of termination). Pay for statutory holidays has also been denied to most part-timers, because it is based on how many days during the calendar year preceding the holiday the employee worked. Provincial regulations show considerable diversity as well. In some provinces, certain categories of workers (such as farm workers, domestics, and policemen) are excluded from the hours of work and overtime sections of the *Employment Standards Act* .

The Commission of Inquiry into Part-time Work recommended that the government amend the Canada Labour Code, Part III (Labour Standards) to equalize the protection, rights and benefits of part-time workers, including seasonal workers who regularly work for the same employer. They also suggested that the government establish a policy of gradual retirement involving part-time work and a partial pension.

In 1983, Julie White completed a study for the Canadian Advisory Council on the Status of Women called *Women and Part-Time Work* . White emphasized the inequalities between full-time and part-time work, pointing out the latter's variable working hours, insecurity of employment, lower wages and lack of promotional opportunities. The question was raised about whether part-time work is a new disguised form of unemployment when it is forced upon employees through lack of affordable day-care facilities or no available full-time jobs. Despite the fact that many women work part-time through choice, part-time work may undermine their progress towards equality. It may be regarded as an alternative to state-funded day care and used to undermine pressure to improve child-care services. Part-time work may also reaffirm women's responsibility for domestic work by enabling women to perform all the housework and child-care tasks in the home. But White emphasized that part-time work is a symptom of women's inequality rather than the cause of it.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

The Report of the Commission on Equality in Employment (Abella Report) recommended in October 1984 that part-time employees enjoy the same protection, rights and benefits as full-time employees. Benefits should be prorated and include such things as holiday pay, pensions, and eligibility for training or retraining programs.

In a 1985 report by the Canadian Conference of Catholic Bishops, Canada's retail industry (and Eaton's in particular) was criticized for exploiting part-time workers. This report of the Social Affairs Committee noted that part-time retail work is generally done by women who have no union protection and therefore find themselves vulnerable to inadequate working conditions, low wages and arbitrary employment practices.

In the report of the Boyer Committee on equality rights (October 1985), five recommendations dealt with the need to provide equal wages and benefits to part-time and seasonal workers. The Committee suggested a more comprehensive definition of a part-time worker: "... one who works fewer than the normally scheduled weekly or monthly hours of work established for persons doing similar work." It recommended that all federal employment standards legislation and policies be amended to ensure that part-time and seasonal workers receive the same statutory benefits on a pro rata basis as full-time workers. Those who work at least eight hours a week and have worked for an employer for at least one year should contribute to and be eligible for prorated benefits under employer-sponsored pension and insurance plans applicable to full-time workers. Those who work eight hours a week (instead of the present 15 hours a week) should contribute to and be eligible for Unemployment Insurance. The Boyer Committee further recommended that federal laws and superannuation plans reflect the particular needs of part-time workers for early pension vesting and portability rights.

As a follow-up to the 1983 Wallace Commission Report, Labour Canada asked Hay Management Consultants to prepare a study of part-time employment in federally regulated industries. The survey was completed in December 1985 but was not released until July 1986. It was based on questionnaires received from 1,950 companies. Including seasonal and

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

temporary workers as well as permanent part-timers in their survey, the consultants found that 16% of employees in federally regulated industries worked part-time. Financial institutions employed the highest percentage at 22%, while mining companies had the lowest percentage at 8%. Of all part-timers in the survey, 45% were permanent, 23% seasonal and 31% temporary or casual. As in other studies, the consultants found that part-timers had substantially fewer opportunities for advancement than full-time employees despite the fact that they were considered by their employers to be as productive or more so than full-timers. Pay rates varied, with blue-collar unionized workers receiving the highest pay and office clerical workers the lowest. Although some seasonal workers were paid at higher than full-time wage rates, seasonal and temporary workers were often paid at less, while most permanent part-timers were paid at rates equal to full-time rates. Benefit details were obtained from 270 companies. Of the three groups of part-timers, permanent part-timers had better benefit coverage than the other two groups though much worse coverage than full-time employees. Most seasonal and temporary workers had no employment benefits. Short-term disability insurance was the most common benefit, covering 62% of part-time employees. Pensions were the least common benefit, with only 18% of workers covered. The cost of benefit coverage for full-time workers was 10.01% of their wages, while the cost of providing prorated benefits to part-timers was calculated to be 5.78% of their wages. Yet few employers in the survey said that benefit prorating was feasible, especially for temporary and seasonal workers. Employers in larger companies were more likely than those in smaller ones to think that prorating was feasible, particularly for permanent part-time employees.

During 1988 and 1989, the Conference Board of Canada surveyed 1,600 work organizations and over 11,000 public and private employees. The intent was to examine work and family dynamics; that is, the impact of family responsibilities on persons at work. The survey also examined the prevalence of family-supportive programs in Canadian work organizations. The survey results reveal that approximately 7% of employees reduced their work time or changed from full-time to part-time

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

work in order to meet the needs of their family. It is interesting that the analysis of the survey findings makes no mention of the gender of the respondents. However, since 72% of all part-time workers are female, it is safe to conclude that the vast majority of survey respondents who indicated changing their job status to part-time were women. Almost 30% of the employers surveyed indicated that they had introduced part-time work with prorated benefits in their organizations in response to the family responsibilities of their employees.

Many mothers choose to work part-time because of lack of child care services, inadequate leave policies and inflexible working hours. The March 1987 report of the Special Committee on Child Care acknowledged the problems of integrating work and family life. The Committee recommended expanding maternity and parental leave provisions and providing tax credits for informal and formal child care. Critics, however, have argued that these recommendations will not create more child care facilities needed by working parents, and will not allow more mothers to work full-time.

A 1987 study by Geoffrey England on legislation affecting part-time, casual and other "atypical" workers (such as those on a fixed term, workers from an agency and home workers) outlines the differential legal treatment of these workers. England argues that employment standards legislation and collective bargaining legislation have not placed atypical workers on the same footing as traditional employees. Furthermore, the legal rules of the employment contract treat atypical work in the same way as general contract law treats any other commodity, namely as a form of "free" market exchange between "equal" power wielders. He argues that this legal assumption of "free" exchange is a myth in view of the overpowering market superiority of the employer. These less beneficial terms and conditions of atypical employment run the risk of being declared unlawful, as possible violations of the *Charter of Rights and Freedoms* or human rights legislation.

Beneath the Veneer , the 1990 Report of the Task Force on Barriers to Women in the Public Service, indicates that in 1989, part-time employees, 83% of whom were women, made up 3.8% of public servants. Ten

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

years earlier, in 1981, 1.8% of the public service were part-time workers, 78% of whom were women. The vast majority of female part-time public servants work less than 30 hours per week and as a result are excluded from the Public Service Superannuation Plan. According to the Task Force, this is a "particularly disquieting" situation, given that the number of part-time employees in the federal public service is increasing and that for over 20 years there have been recommendations in Canada for part-time service in the federal government to be pensionable. *Beneath the Veneer* , like previous reports, including that of the 1970 Royal Commission on the Status of Women, recommends that part-time federal public servants be allowed to contribute to the public service pension plan.

F. The Federal Government as Employer

The federal government is the largest employer in Canada. Until 1980 there was no specific government policy to encourage or regulate the use of part- timers, and most part-timers worked in the Post Office or as cleaners in Public Works. In December 1980, Treasury Board announced a new policy (now partly implemented) designed to facilitate the hiring of part-time employees. Permanent part-time employees were given prorated benefits in September 1982. But the Public Service defines a part-time employee as one who is appointed for longer than six months, and who normally works more than one third but less than normal hours. As with many definitions of part-time work, the majority of those working less than full-time are excluded. This policy establishes two classes of part-time workers - those who work more than 12.5 hours a week and those who work less or on a seasonal or short-term contract. Only the first class of part-timers are protected by legislation.

PARLIAMENTARY ACTION

The conclusions of the Wallace Commission (1983) led to some legislative changes. The Canada Labour Code was amended and became law in June 1984, making some minor changes affecting part-time workers. These included shortening the eligibility period for maternity leave and granting

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

some part-timers holiday pay. However this legislation covers only those protected by the Canada Labour Code and not all those who work less than full-time. Proposals to amend federal pension laws to include some part-time public servants were mentioned in the 1985 budget. As of 1 January 1987, part-time workers under federal jurisdiction are eligible for membership in an employer's pension plan after two years of continuous service. This change is a result of Bill C-90, which was passed in June 1986. However, most part-time workers (especially those working fewer than 20 hours per week) are still excluded from pensions, medical and dental plans, and disability insurance.

CHRONOLOGY

1953 - 3.8% of employees were part-time workers with little legislative protection.

1965 - Director of the Women's Bureau, Labour Canada, identified problems with part-time work and proposed solutions at an International Labour Conference in Geneva.

1970 - Royal Commission on the Status of Women recommended that the government undertake a study of the feasibility of making greater use of part-time workers in the Canadian economy.

1981 - CUPW agreement limited the hours and restricted the seniority of part-time postal workers.

September 1982 - Permanent part-time employees of the Public Service were given prorated benefits.

April 1983 - Wallace Commission (*Part-time Work in Canada*) published its report.

June 1984 - Bill C-34 amended the Canada Labour Code and provided some benefits to some part-timers.

October 1984 - Abella Report recommended equal protection, rights and benefits for part-time and full-time workers.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

October 1985 - Boyer Report recommended equal protection, rights and benefits for part-time and full-time workers and a broader definition of a part-time worker.

June 1986 - Bill C-90 extended pension plan eligibility to part-time workers under federal jurisdiction.

July 1986 - Labour Canada released new study on part-time employment in federally regulated industries.

SELECTED REFERENCES

Abella, Rosalie. *Report of the Commission on Equality in Employment* . Ottawa, October 1984.

Akyeampong, Ernest. "'Involuntary' Part-Time Employment in Canada, 1975-1985." Feature Article in *The Labour Force December 1986* . Statistics Canada, Cat. No. 71-001, Ottawa, January 1987, p. 143-170.

Bossen, Marianne. *Part-time Work in the Canadian Economy* . Canada, Department of Labour, Ottawa, 1975.

Boyer, J. Patrick (Chairperson). *Equality for All* , Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights. Ottawa, October 1985.

Canada, House of Commons, Special Committee on Child Care (Shirley Martin, Chairperson). *Sharing the Responsibility* . Ottawa, March 1987.

Canada Employment and Immigration Advisory Council. *Elements of a Policy on Part-time Employment* . Ottawa, March 1981.

Canada, Task Force on Barriers to Women in the Public Service. *Beneath the Veneer* . Ottawa, 1990.

Coates, Mary Lou. *Part-Time Employment: Labour Market Flexibility and Equity Issues* . Research and Current Issues Series No. 50, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1988.

England, Geoffrey. *Part-time, Casual and Other Atypical Workers: a Legal View* . Queen's University Industrial Relations Centre, Kingston, 1987.

Fraser, Doug. "Protecting Part-timers." *Policy Options* , June 1986, p. 37-38.

Labour Canada. *Part-time Work in Canada* . Report of the Commission of Inquiry into Part-time Work (Wallace Commission). Ottawa, April 1983.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Labour Canada. *A Survey of Part-Time Employment in Federally Regulated Industries* . Vol. 1. Prepared by Hay Management Consultants, December 1985.

Lévesque, Jean-Marc. "The Growth of Part-Time Work in a Changing Industrial Environment." Feature Article in *The Labour Force, May 1987* , Statistics Canada, Cat. No. 71-001, Ottawa, June 1987, p. 87-104.

Maser, Peter. "Part-time Work Worries Not Limited to Canadians." *Vancouver Sun* , 17 February 1986.

de Neubourg, Chris. "Part-time work: An International Quantitative Comparison." *International Labour Review* , Vol. 124, No. 5, 1985, p. 559-576.

Public Service Alliance of Canada. "Part-Time Employment." Discussion Paper, (mimeographed). Ottawa, October 1981.

Weeks, Wendy. "Part-Time Work: The Business View on Second-Class Jobs for Housewives and Mothers." *Atlantis* , Vol. 5, No. 2, Spring 1980.

White, Julie. *Women and Part-time Work* . Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, 1983.

Bulletin d'actualité **85-7F**

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Patricia Begin
Division des affaires politiques et sociales

Le 6 février 1985
Révisé le 27 décembre 1990

Bibliothèque du Parlement
Library of Parliament

Service de recherche

Le Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, il assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les attachés de recherche peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat.

ISBN

YM32-1/85-7-1990-12F
0-660-93364-0

N.B. Dans ce document, tout changement d'importance fait depuis la dernière publication est indiqué en **caractère gras**.

THIS DOCUMENT IS ALSO PUBLISHED IN ENGLISH

CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

DÉFINITION DU SUJET

La proportion des travailleurs à temps partiel est passée de 3,8 p. 100 de l'ensemble des personnes ayant un emploi au Canada en 1953 à 15,6 p. 100 en 1986. Depuis quelques années, des chercheurs prédisent qu'à la fin du siècle, plus de 20 p. 100 des personnes occupant un emploi au Canada pourraient travailler à temps partiel. La proportion des travailleurs à temps partiel a quelque peu diminué en 1987, pour s'établir à 15,2 p. 100; elle a légèrement augmenté en 1988, se situant à 15,4 p. 100.

L'augmentation du travail à temps partiel n'est pas un phénomène propre au Canada; elle se constate dans la plupart des pays industrialisés. En Norvège, par exemple, les travailleurs à temps partiel représentent 28 p. 100 de l'ensemble des salariés; en Suède, cette proportion est de 24,3 p. 100, aux Pays-Bas, de 21 p. 100, au Royaume-Uni, de 18,9 p. 100, au Japon, de 15,8 p. 100, aux États-Unis, de 14,1 p. 100 et d'environ 10 p. 100 en Autriche, en Australie, en France et en Suisse. Ces pourcentages ont augmenté sensiblement au cours de la dernière décennie. Selon une étude effectuée par l'Organisation internationale du travail, certains gouvernements privilégient le travail à temps partiel pour réduire le chômage, surtout chez les jeunes.

Si la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme considérait, en 1970, que le travail à temps partiel était l'une des clés de l'égalité de la femme, les études récentes en parlent plutôt comme d'un "ghetto pour les femmes et les étudiants". En fait, 72 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel sont des femmes et, dans le groupe d'âge de 25 à 54 ans, la proportion est de 88 p. 100. Comparativement à

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

l'emploi à plein temps, le travail à temps partiel offre habituellement des taux de traitement inférieurs, moins d'avantages sociaux et peu de sécurité d'emploi. Ces désavantages ne constituent peut-être pas une grande source de préoccupation pour les étudiants et pour les personnes qui quittent un emploi à plein temps pour prendre leur retraite, mais ils sont gros de conséquences pour ceux qui doivent travailler à temps partiel pendant de longues périodes. Les inégalités entre les salaires et les avantages sociaux des deux catégories de travailleurs n'ont été relevées par les médias que depuis peu, soit depuis l'augmentation de la proportion des travailleurs à temps partiel et la hausse du taux de chômage. Ces dernières années, un plus grand nombre de personnes ont dû accepter un travail à temps partiel, faute d'emploi à plein temps, ce qui a conduit certains syndicats et des groupements de femmes à demander que les deux catégories de travailleurs se voient offrir des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail comparables.

CONTEXTE ET ANALYSE

A. Définition du travail à temps partiel

L'analyse de la question du travail à temps partiel, a été quelque peu entravée par la diversité des définitions données de ce type de travail. Statistique Canada avait coutume de considérer comme travailleur à temps partiel une personne qui travaillait normalement moins de 35 heures par semaine; en 1975, il a cependant ramené ce nombre d'heures à 30. L'organisme a alors aussi précisé que l'employé devait lui-même se définir comme un travailleur à temps partiel, car certaines personnes sont estimées occuper un emploi à plein temps même si elles travaillent moins d'heures que la normale. Cette définition exclut toutefois les employés occasionnels ou saisonniers qui travaillent quelques jours ou quelques semaines durant les périodes de pointe (par exemple, la ménagère qui travaille durant la période des Fêtes et pendant l'été et qui s'occupe de sa maison le reste de l'année).

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Dans d'autres études sur le travail à temps partiel, ces travailleurs occasionnels ou saisonniers sont assimilés aux travailleurs à temps partiel, puisque la nature de leur expérience de travail est analogue à celle de ces derniers. Par exemple, le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration utilisait la définition suivante dans son étude de 1981 sur le travail à temps partiel:

> Horaire de travail autre que celui d'un emploi régulier à plein temps à longueur d'année offert par un employeur et accepté par un employé.

Statistique Canada n'assimile pas aux travailleurs à temps partiel les employés saisonniers qui ont travaillé plus de 30 heures dans la semaine où l'enquête a été menée. Le chiffre de 15,2 p. 100 que nous avons mentionné au début du présent bulletin est donc inférieur au véritable pourcentage de Canadiens qui n'ont pas de travail régulier à plein temps.

B. Types de travailleurs à temps partiel

Compte tenu de l'âge et des raisons qui poussent quelqu'un à accepter un travail à temps partiel, on peut recenser quatre catégories de travailleurs à temps partiel. La première catégorie regroupe les étudiants qui, tout en poursuivant des études à plein temps, travaillent pour payer leurs frais d'inscription et de subsistance. En fait, 42 p. 100 des travailleurs à temps partiel ont moins de 25 ans et la plupart d'entre eux sont des étudiants.

La deuxième catégorie comprend les femmes mariées qui ont des enfants. Certaines estiment que ce sont elles qui sont les mieux placées pour élever leurs enfants et décident par conséquent de ne pas travailler à plein temps. D'autres travaillent à temps partiel à cause de la piètre qualité des garderies ou de l'absence de tels services.

La troisième catégorie comprend les personnes qui, même si elles le souhaitent, ne peuvent trouver un travail à plein temps. Selon Statistique Canada, après avoir connu une progression constante depuis 1975, le nombre de ces travailleurs à temps partiel involontaires a atteint en 1985 un sommet de 516 000, puis est redescendu à 514 000 en 1986 et à 485 000 en 1987. En 1975, 11 p. 100 seulement des travailleurs à temps

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

partiel auraient souhaité occuper un emploi à plein temps, mais cette proportion a atteint 30 p. 100 en 1984, avant de redescendre à 28 p. 100 en 1986 et à 27 p. 100 en 1987. La majorité des travailleurs à temps partiel de sexe masculin de 25 à 54 ans (65 p. 100 en 1986 et 60 p. 100 en 1987) et une proportion appréciable des travailleurs à temps partiel de sexe féminin du même groupe d'âge (29 p. 100) appartient à cette catégorie. Ce sont de ces travailleurs dont les syndicats se préoccupent. Ces derniers ont accusé certains employeurs d'en recruter davantage dans leur effectif parce que cela leur coûte moins cher, ce qui entraîne une réduction du nombre d'heures supplémentaires pour les employés à plein temps ou du nombre de postes à plein temps.

La quatrième catégorie de travailleurs à temps partiel englobe ceux qui ne veulent tout simplement pas travailler à temps plein, pour diverses raisons, par exemple, des revenus suffisants, une mauvaise santé ou le désir d'avoir plus de temps libre. Soixante-dix pour cent des personnes de 55 ans et plus entrent dans cette catégorie. Certaines travaillent à temps partiel parce que leur pension est insuffisante, tandis que d'autres veulent rester actives ou utiles le plus longtemps possible. Pour ce groupe d'âge, le travail à temps partiel peut être considéré comme une forme de retraite progressive.

En résumé, le travail à temps partiel intéresse surtout les étudiants, les retraités plus âgés et les femmes mariées qui ont des enfants, et beaucoup moins les hommes dans la force de l'âge.

C. Conditions de travail

Les auteurs d'un certain nombre de documents récents qui visaient à conseiller le gouvernement sur cette question se sont dits préoccupés des inégalités qui existent entre les emplois à temps partiel et les emplois à plein temps. Tout d'abord, le travail à temps partiel est rémunéré à un taux horaire moindre que celui du travail à temps plein. En 1986, les emplois à temps partiel rapportaient en moyenne 8,19 $ l'heure, contre 10,83 $ pour le travail à plein temps. Cet écart peut être attribué aux types de travail habituellement offerts aux travailleurs à temps partiel (vente au détail, services, secrétariat, emplois agricoles) ainsi

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

qu'au fort taux de roulement et à la faible rémunération qui caractérisent ces emplois.

Le fait que les travailleurs à temps partiel ne sont généralement pas syndiqués contribue aussi à leur faible rémunération. En 1986, 38 p. 100 des travailleurs à plein temps faisaient partie de syndicats, contre seulement 21 p. 100 des travailleurs à temps partiel. À l'exception de l'enseignement et des soins infirmiers, les domaines où le taux de syndicalisation est le plus élevé sont essentiellement occupés par des hommes. Cela s'explique peut-être par le fait que ces secteurs d'emploi sont relativement plus attirants pour les travailleurs à temps partiel de sexe masculin, ou parce que les hommes sont plus faciles à syndiquer. Dans certains cas, les syndicats s'attachent activement à empêcher les travailleurs à temps partiel de se joindre à des organisations ouvrières ou essaient de réduire leur proportion dans la population active. Certains réduisent les possibilités d'emploi, les taux de traitement ainsi que l'inscription sur les listes d'ancienneté. Les travailleurs à temps partiel sont donc souvent les premiers mis à pied. Toutefois, d'autres syndicats regroupant surtout des travailleurs à temps partiel ou des femmes cherchent activement à améliorer la condition de ces derniers. En fait, on a constaté récemment une hausse de la syndicalisation des travailleuses à temps partiel du secteur des services de l'économie canadienne. Entre 1981 et 1986, le taux de syndicalisation de ces travailleuses est en effet passé de 23 à 34 p. 100. En 1986, dans le secteur des services commerciaux et dans celui des services de consommation, le taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel étaient les mêmes que ceux des travailleurs à plein temps. Le fait qu'entre 1980 et 1986, sur l'ensemble des unités de négociation de cols blancs en Ontario, le pourcentage des unités représentant des travailleurs à temps partiel soit passé de 14 à 30 p. 100 témoigne aussi de la popularité croissante de la syndicalisation parmi les travailleurs à temps partiel. Ceux qui avaient un travail à temps partiel et étaient représentés par ces unités de négociation étaient des employés des secteurs de la santé et de l'éducation (services publics) ainsi que du commerce de détail (services de consommation). Ce sont les infirmières, les employés

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

d'hôpital, les enseignants et les employés syndiqués des supermarchés qui ont le plus progressé du point de vue de l'égalité du traitement offert aux travailleurs à temps plein et aux travailleurs à temps partiel. Mais il reste une différence entre les employés permanents et les employés occasionnels à temps partiel: ces derniers se voient refuser la plupart des avantages offerts aux premiers.

Souvent, les employeurs considèrent le travail à temps partiel comme un moyen d'assouplir la dotation en personnel. Pendant les périodes de pointe ou les fins de semaine, ils peuvent engager des travailleurs à temps partiel sans avoir à augmenter leur effectif permanent ni à payer d'heures supplémentaires. S'ils engagent des employés à contrat pour une période déterminée, les employeurs peuvent les licencier sans avoir à leur donner de raisons satisfaisantes ou de préavis, comme ils seraient légalement tenus de le faire dans le cas d'un employé permanent, et ils n'ont pas à leur verser d'indemnité de cessation d'emploi. Les syndicats ouvriers soutiennent que les employeurs ont recours au travail à temps partiel pour faire baisser le nombre des postes à plein temps et que certains obligent même des employés à plein temps à travailler à temps partiel, contre des salaires et des avantages évidemment moindres. En conséquence, les syndicats luttent parfois contre l'utilisation du temps partiel, qu'ils considèrent comme une façon pour les employeurs d'obtenir de la main-d'oeuvre bon marché. Par ailleurs, de nombreux étudiants, retraités et ménagères ont besoin de gagner un peu d'argent, mais ne peuvent ou ne veulent pas occuper un emploi à plein temps. Comme ils ont d'autres occupations, le travail à temps partiel leur permet de s'y consacrer tout en les aidant à subsister.

Quarante pour cent des employés à temps partiel travaillent moins de 15 heures par semaine; ils n'ont donc pas droit à l'assurance-chômage s'ils perdent leur emploi. Parce que ces personnes occupent souvent des emplois temporaires et qu'elles n'ont généralement pas d'ancienneté, les licenciements et le taux de roulement élevés sont monnaie courante dans leurs rangs. En 1981, moins d'un tiers de tous les emplois à temps partiel ont duré toute l'année, ce qui laisse supposer que les deux tiers d'entre eux pourraient donc être des emplois occasionnels plutôt que

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

permanents. Les taux de roulement sont toujours les plus élevés dans les domaines peu spécialisés, où l'ancienneté ne compte guère et qui rapportent de faibles salaires et offrent peu d'avantages sociaux. Les emplois à temps partiel se retrouvent souvent dans cette catégorie.

D. Incidence à long terme du travail à temps partiel

Le travail temporaire à temps partiel se traduit souvent par des salaires horaires inférieurs et une sécurité d'emploi moindres que ceux qu'offre le travail à plein temps; à long terme, les conséquences de ce type de travail sont toutefois encore beaucoup plus préjudiciables. En effet, la plupart des postes à temps partiel ne comportent pas d'avantages sociaux comparables à ceux des postes à temps plein. Ce facteur a des répercussions particulièrement importantes sur la retraite, puisque l'intéressé ne touche au mieux qu'une pension fort maigre. Si les femmes connaissent une telle pauvreté quand elles sont âgées, c'est notamment parce qu'elles n'ont travaillé que sporadiquement quand elles étaient dans la force de l'âge; elles n'ont donc pas de régime de pension financé par l'employeur et elles ne bénéficient que partiellement du Régime de pensions du Canada. En occupant des postes saisonniers ou à temps partiel peu rémunérés, elles n'ont pas les moyens de mettre de l'argent de côté. Comme environ 25 p. 100 des femmes travaillent à temps partiel, contre 8 p. 100 des hommes, ce sont elles qui souffrent surtout des conséquences négatives de ce mode de travail.

Les femmes sont beaucoup plus disposées que les hommes à accepter un emploi à temps partiel qui leur permet de continuer d'accomplir leurs tâches domestiques traditionnelles. Selon certains, en agissant de la sorte, les femmes se mettent non seulement dans une situation financière désavantageuse, mais réduisent encore la nécessité d'une division égale du travail dans la famille et n'encouragent pas le financement public des garderies. L'amélioration des garderies et le partage des travaux domestiques entraîneraient probablement une réduction du nombre de femmes qui choisissent de travailler à temps partiel.

Du point de vue de l'employeur, les employés à temps partiel représentent des coûts moindres, des interruptions de travail réduites et

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

une productivité plus forte. Parce qu'ils ne sont pas toujours visés par les codes de travail et les conventions collectives, ces employés sont plus faciles à congédier, n'exigent pas de taux de rémunération plus élevé pour les heures supplémentaires et n'obligent pas l'employeur à verser sa quote-part des avantages sociaux. Il ne serait donc pas surprenant de voir le nombre de travailleurs à temps partiel augmenter considérablement dans les prochaines années. Des syndicats comme le Syndicat canadien de la fonction publique essaient maintenant d'améliorer les taux de rémunération, les avantages sociaux, les horaires de travail, les règles concernant l'ancienneté et la rémunération des heures supplémentaires pour le nombre croissant de leurs membres qui sont des employés à temps partiel. Pour certains syndicats, le travail à temps partiel est une arme contre le syndicalisme et constitue du chômage déguisé.

La question du travail à temps partiel a été au coeur même de certaines grèves dans les années 80, notamment de celles qui ont frappé Eaton, Air Canada, le centre VISA de la Banque de Commerce et les Postes canadiennes. Les syndicats ont toujours eu de la difficulté à regrouper les travailleurs à temps partiel en raison des taux de roulement élevés, des difficultés qu'ils ont d'organiser des réunions à des heures commodes pour tous et du plus faible attachement des travailleurs à temps partiel à leur emploi.

En mai 1985, une sentence arbitrale donnait à quelque 8 000 fonctionnaires de l'Ontario des salaires, des avantages sociaux et une sécurité d'emploi égaux à ceux des travailleurs à plein temps. La sentence arbitrale vaut pour les travailleurs à temps partiel saisonniers et réguliers comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le même poste.

Des éducateurs se sont montrés inquiets des effets négatifs que peut entraîner le travail à temps partiel chez les étudiants. Lorsqu'un étudiant est obligé de travailler 20 heures par semaine en sus de la semaine scolaire de 35 heures, il en résulte diverses conséquences dont les principales sont l'absentéisme, la fatigue et le stress, ainsi que des résultats plus faibles et moins de temps libre pour la lecture et activitrés parascolaires. Comme il arrive parfois que le travail à temps partiel ait lieu pendant les heures de classe ou tout de suite après,

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

l'élève est pratiquement obligé de s'absenter. Toutefois, les étudiants de plus de 16 ans ne seraient pas touchés par ces mesures.

E. Principales études sur le travail à temps partiel

En 1980, le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration a examiné la question de l'emploi à temps partiel, et il a publié son rapport, *Éléments d'une politique sur l'emploi à temps partiel*, en mars 1981. Les auteurs prévoyaient une augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel dans l'économie, mais reconnaissaient que cette forme de travail n'est pas aussi valorisée sur le plan social que le travail à plein temps. Le Conseil a indiqué que le nombre de postes à temps partiel ne devrait pas augmenter au détriment des postes à plein temps, que le gouvernement, les employeurs et les employés devraient contribuer d'un commun accord à faire en sorte que les deux types d'emploi offrent des conditions comparables, que les personnes à la retraite devraient être utilisées comme experts-conseils, et que les services de garderie devraient être accrus de façon à permettre la garde des enfants aussi bien à temps partiel qu'à plein temps.

En février 1982, le ministre du Travail a mis sur pied une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (la Commission Wallace); cette Commission a rendu son rapport public en septembre 1983. Même si elle n'a trouvé aucune preuve de discrimination délibérée dans les textes législatifs, elle a constaté, après avoir examiné les lois fédérales et provinciales en matière de normes d'emploi, que les travailleurs à temps partiel n'étaient pas traités équitablement. Au moment où ces lois ont été rédigées, les travailleurs à temps partiel constituaient une faible pourcentage de la population active, dont l'existence avait traditionnellement été ignorée. Elles tiennent parfois compte des travailleurs à temps partiel réguliers ou permanents, mais non des travailleurs saisonniers ou occasionnels, parce que certains avantages sociaux exigent une période d'admissibilité (comme les congés annuels, les congés de maternité et le préavis en cas de cessation d'emploi). En outre, la plupart des travailleurs à temps partiel n'ont pas droit à la rémunération pour les congés fériés parce que celle-ci est calculée d'après

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

le nombre de jours pendant lesquels l'employé a travaillé au cours de l'année civile avant le congé. Les règlements provinciaux varient également beaucoup. Dans certaines provinces, certaines catégories de travailleurs sont exclues des dispositions des lois sur les normes d'emploi qui traitent des heures de travail et des heures supplémentaires (par exemple, les travailleurs agricoles, les domestiques et les policiers).

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a recommandé que le gouvernement modifie la partie III du *Code canadien du travail* (normes) afin que les travailleurs à temps partiel, y compris les employés saisonniers qui travaillent de façon régulière pour le même employeur, bénéficient de la même protection, des mêmes droits et des mêmes avantages sociaux. Elle a également proposé que le gouvernement adopte une politique de retraite progressive, permettant à l'employé de travailler à temps partiel et de toucher une partie de sa pension.

En 1983, Julie White a terminé une étude intitulée *Les femmes et le travail à temps partiel* pour le compte du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. M^me^ White a souligné les inégalités entre le travail à plein temps et le travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne les heures de travail variables, l'insécurité d'emploi, les différences de salaire et le manque de possibilités d'avancement pour les travailleurs à temps partiel. Elle s'est demandée si le travail à temps partiel n'était pas une nouvelle forme de chômage déguisé, du moment que les employés y étaient contraints par manque de garderies à prix raisonnable ou d'emplois à plein temps. Même si de nombreuses femmes ont choisi cette formule, le travail à temps partiel peut être un obstacle sur la voie de l'égalité. On peut considérer qu'il s'agit d'un palliatif aux garderies subventionnées par l'État et qu'il sert à ralentir les pressions exercées en vue d'obtenir une amélioration de ces services. Le travail à temps partiel est peut-être également un moyen de réaffirmer que ce sont les femmes qui sont responsables des tâches ménagères puisqu'il leur permet de s'acquitter de toutes les fonctions domestiques et d'élever seules les enfants. M^me^ White a toutefois insisté sur le fait que le travail à temps partiel est un symptôme plutôt que la cause de l'inégalité des femmes.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Le rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi (le rapport Abella) a recommandé, en octobre 1984, que les employés à temps partiel jouissent de la même protection, des mêmes droits et des mêmes avantages que les employés à plein temps. Il faudrait accorder aux employés à temps partiel une part proportionnelle des avantages sociaux, soit notamment la paye de vacances, les pensions et l'admissibilité aux programmes de formation et de recyclage.

Dans le rapport qu'elle a publié en 1985, la Conférence des évêques catholiques du Canada a accusé l'industrie canadienne du commerce au détail (et particulièrement les magasins Eaton) d'exploiter les employés à temps partiel. Le Comité des affaires sociales, qui avait rédigé ce rapport, a fait remarquer que les emplois dans cette industrie sont généralement occupés par des femmes qui, parce qu'elles ne jouissent pas de la protection des syndicats, ont de mauvaises conditions de travail, reçoivent des salaires inférieurs et sont victimes de pratiques arbitraires en matière d'emploi.

Dans son rapport (présenté en octobre 1985), le Comité Boyer sur les droits à l'égalité a formulé cinq recommandations en ce qui concerne la nécessité d'assurer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs saisonniers des salaires et des avantages égaux à ceux des travailleurs à plein temps. Il a proposé une définition plus globale de travailleur à temps partiel: "un employé qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur au nombre hebdomadaire ou mensuel fixé normalement pour des personnes occupant des postes analogues". Il a recommandé que toutes les lois et politiques relatives aux normes fédérales d'emploi soient modifiées pour qu'il soit assuré que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers reçoivent proportionnellement les mêmes avantages que les travailleurs à temps plein. Ceux qui travaillent au moins huit heures par semaine et qui ont le même employeur depuis au moins un an devraient pouvoir cotiser au régime de pension et au régime d'assurance applicables aux travailleurs à temps plein, et avoir droit proportionnellement aux mêmes prestations que ces derniers. Ceux qui travaillent huit heures par semaine (au lieu de quinze, comme c'est le cas à l'heure actuelle) devraient cotiser à l'assurance-chômage et avoir droit

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

à des prestations. Le Comité a en outre recommandé que les lois et les régimes de retraite fédéraux tiennent compte des besoins propres aux travailleurs à temps partiel en ce qui concerne la transférabilité et la dévolution.

Comme suite au rapport de la Commission Wallace (1983), Travail Canada a demandé à l'agence Hay, conseillers en administration, de rédiger une étude sur l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral. Cette étude, terminée en décembre 1985, n'a été publiée qu'à la fin juillet 1986. Elle était basée sur des questionnaires remplis par 1 950 sociétés. Les conseillers ont inclu dans leur étude les travailleurs saisonniers et temporaires ainsi que ceux qui ont un emploi permanent à temps partiel, et ils ont constaté que 16 p. 100 des employés des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral travaillaient à temps partiel. Ce sont les établissements financiers qui en employaient le plus fort pourcentage (22 p. 100), et les sociétés minières le plus faible (8 p. 100). Parmi tous les travailleurs à temps partiel qui ont fait l'objet de l'enquête, 45 p. 100 étaient des employés permanents, 23 p. 100 des travailleurs saisonniers et 31 p. 100 des employés temporaires ou des travailleurs occasionnels. Tout comme dans le cas d'autres études, il est apparu que les travailleurs à temps partiel avaient sensiblement moins de chances d'avancement que ceux qui travaillent à plein temps, malgré le fait que leurs employeurs les considéraient tout aussi productifs, ou même plus. Les taux de rémunération variaient: ce sont les ouvriers syndiqués qui étaient le mieux payés, et les commis qui l'étaient le moins. Certains travailleurs saisonniers touchaient des salaires plus élevés que leurs collègues à plein temps, mais en général, les travailleurs saisonniers et temporaires étaient moins bien payés que les travailleurs à plein temps, et la plupart des employés permanents travaillant à temps partiel recevaient un taux de rémunération égal à celui des employés à temps plein. Des données sur les avantages sociaux ont été obtenues de 270 sociétés. Parmi les trois groupes de travailleurs à temps partiel, celui des employés permanents jouissait de meilleurs avantages sociaux que les deux autres; ces avantages étaient toutefois bien moins intéressants que ceux des employés à temps plein. La plupart des

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

travailleurs saisonniers et temporaires ne jouissaient d'aucun avantage social. L'assurance-invalidité de courte durée, avantage le plus fréquent, était offerte à 62 p. 100 des employés à temps partiel. Les pensions représentaient l'avantage le moins fréquent; seulement 18 p. 100 des travailleurs pouvaient cotiser à un régime. Le coût des avantages sociaux offerts aux travailleurs à plein temps correspondait à 10,01 p. 100 de leur salaire, tandis que celui des avantages proportionnels offerts aux employés à temps partiel représentait 5,78 p. 100 de leur salaire. Cependant, peu d'employeurs jugeaient possible d'accorder des avantages proportionnels, notamment aux travailleurs temporaires et saisonniers. Plus que les petites entreprises, les grandes sociétés estimaient que c'était là chose possible, particulièrement pour les employés permanents travaillant à temps partiel.

En 1988 et 1989, le Conference Board du Canada a mené une enquête auprès de 1 600 organismes et de plus de 11 000 employés des secteurs public et privé. Le but de l'étude était d'examiner la dynamique qui existe entre le travail et la famille, c'est-à-dire l'incidence des responsabilités familiales sur les personnes qui travaillent. L'enquête a aussi porté sur l'envergure des programmes de soutien familial offerts par les employeurs canadiens. Elle a révélé qu'environ 7 p. 100 des employés ont réduit leurs heures de travail ou ont changé leur statut de travailleurs à plein temps pour celui de travailleurs à temps partiel afin de répondre aux besoins de leur famille. Il est intéressant de noter que, dans l'analyse des conclusions de l'enquête, il n'est pas fait mention du sexe des répondants. Cependant, comme 72 p. 100 des travailleurs à temps partiel sont de sexe féminin, on peut sans trop se tromper conclure que la vaste majorité des répondants qui disent être passés du statut de travailleurs à plein temps à celui de travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Par ailleurs, près de 30 p. 100 des employeurs interrogés ont dit avoir créé dans leur organisation des emplois à temps partiel assortis d'avantages porportionnels, pour tenir compte des resopnsabilités familiales de leur employés.

Beaucoup de mères décident de travailler à temps partiel à cause de l'insuffisance des services de garde des enfants, des politiques

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

inadéquates en matière de congés et du manque de souplesse des horaires de travail. Dans son rapport publié en mars 1987, le Comité spécial sur la garde des enfants a reconnu qu'il est difficile d'intégrer le travail à la vie de famille. Le comité a recommandé que soient élargies les dispositions concernant les congés de maternité et les congés parentaux et que soient accordés des crédits d'impôt pour les services de garde agréés et non agréés. Certains ont prétendu cependant que ces recommandations n'allaient pas contribuer à créer les services dont les parents ont besoin, ni permettre à un plus grand nombre de mères de travailler à plein temps.

Une étude de Geoffrey England publiée en 1987 au sujet de la législation concernant les travailleurs à temps partiel et occasionnels et les autres travailleurs "atypiques" (par exemple ceux qui travaillent pour une période déterminée, ceux qui sont à l'emploi d'une agence et ceux qui travaillent à domicile) donne un aperçu du traitement différent que la loi réserve à ces travailleurs. L'auteur soutient que les lois concernant les normes de travail et la négociation collective ne placent pas les travailleurs atypiques sur le même pied que les employés ordinaires. En outre, du point de vue juridique, le contrat d'emploi traite le travail atypique de la même façon qu'un contrat général traite tout autre bien, c'est-à-dire comme une forme d'échange commercial "libre" entre des "égaux". M. England soutient que cette notion d'échange "libre" est un mythe sur le plan juridique, compte tenu de la supériorité écrasante de l'employeur. Les conditions moins avantageuses offertes aux travailleurs atypiques risquent du reste d'être déclarées illégales parce qu'elles pourraient contrevenir à la *Charte canadienne des droits et libertés* ou à d'autres lois qui régissent les droits de la personne.

Selon *Au-delà des apparences*, le rapport du Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique qui a été déposé en 1990, en 1989, 3,8 p. 100 des fonctionnaires étaient employés à temps partiel et 83 p. 100 d'entre eux étaient des femmes. Dix ans plus tôt, soit en 1981, 1,8 p. 100 des fonctionnaires étaient employés à temps partiel et 78 p. 100 d'entre eux étaient des femmes. La grande majorité des fonctionnaires de sexe féminin qui sont employées à temps partiel travaillent moins de 30 heures par semaine et

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

sont par conséquent exclues du Régime de retraite de la fonction publique. Selon le Groupe de travail, il s'agit là d'une situation particulièrement inquiétante puisque le nombre d'employés à temps partiel dans la fonction publique fédéral s'accroit et que, depuis plus de 20 ans, il y a eu au Canada des recommandations visant à faire du travail à temps partiel au gouvernement fédéral un service ouvrant droit à pension. Dans *Au-delà des apparences,* il est recommandé, comme il l'a été dans les rapports antérieurs, y compris celui de la Commission royale sur le statut de la femme publié en 1970, que les fonctionnaires à temps partiel soit autorisés à contribuer au Régime de pension de la fonction publique.

F. Le gouvernement fédéral en tant qu'employeur

Le gouvernement fédéral est le plus important employeur au Canada, et pourtant, seulement 1,1 p. 100 de ses employés travaillent à temps partiel. Avant 1980, le gouvernement n'avait aucune politique précise pour encourager ou réglementer l'emploi des travailleurs à temps partiel, dont la plupart se trouvaient aux Postes ou à Travaux publics comme préposés au nettoyage. En décembre 1980, le Conseil du Trésor a annoncé une nouvelle politique visant à faciliter l'embauche d'employés à temps partiel. Cette politique a été en partie mise en oeuvre, mais les employés à temps partiel sont toujours exclus du régime de pension. Ceux qui sont permanents ont obtenu des avantages proportionnels en septembre 1982. Cependant, selon la définition de la fonction publique, est employé à temps partiel celui qui est nommé pour une période de plus de six mois et travaille normalement plus du tiers de la durée normale de travail. Comme dans la plupart des définitions du travail à temps partiel, la majorité de ceux qui ne travaillent pas à plein temps sont exclus. La politique prévoit deux catégories de travailleurs à temps partiel: d'une part, ceux qui effectuent plus de 12,5 heures par semaine et, d'autre part, ceux qui effectuent un nombre d'heures moindre, les travailleurs saisonniers et les contractuels à court terme. Seuls les travailleurs à temps partiel de la première catégorie sont protégés par la loi.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

MESURES PARLEMENTAIRES

Les conclusions de la Commission Wallace (1983) ont donné lieu à de récentes modifications législatives. Certains changements mineurs touchant les travailleurs à temps partiel ont été adoptés lors de la promulgation des modifications du *Code canadien du travail* en juin 1984. Celles-ci prévoyaient notamment une réduction de la période d'admissibilité pour le congé de maternité et le versement à certains travailleurs d'une indemnité compensatrice de congés payés. Cependant, ces modifications ne s'appliquent qu'à ceux qui sont protégés par le *Code canadien du travail*, et non à tous ceux qui ne travaillent pas à plein temps. Le budget de 1985 faisait état des propositions visant à modifier la législation fédérale sur les régimes de retraite de sorte qu'elle s'applique à certains fonctionnaires à temps partiel. Depuis le 1er janvier 1987, les travailleurs à temps partiel relevant de la compétence fédérale peuvent adhérer à un régime de pensions de l'employeur après deux années de service continu. Cette modification fait suite à l'adoption du projet de loi C-90 en juin 1986. Toutefois, la plupart des travailleurs à temps partiel (en particulier ceux qui travaillent moins de 20 heures par semaine) ne peuvent toujours pas adhérer à des régimes de pensions, de frais médicaux et dentaires et d'assurance-invalidité.

CHRONOLOGIE

1953 - 3,8 p. 100 des employés travaillent à temps partiel; ils sont très peu protégés par les lois.

1965 - Le directeur du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada relève les problèmes posés par le travail à temps partiel et propose des solutions lors d'une Conférence internationale du travail à Genève.

1970 - La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme recommande que le gouvernement entreprenne une étude sur les possibilités d'avoir plus souvent recours à l'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne.

1981 - Une convention collective signée par le Syndicat des postiers du Canada limite le nombre d'heures de travail et l'ancienneté des postiers à temps partiel.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

septembre 1982 - Les employés permanents à temps partiel de la fonction publique reçoivent des avantages sociaux proportionnels à leurs heures de travail.

avril 1983 - La Commission Wallace publie son rapport *(Le travail à temps partiel au Canada)*.

juin 1984 - Les modifications au *Code canadien du travail* contenues dans le projet de loi C-34 prévoient certains avantages sociaux pour certains employés à temps partiel.

octobre 1984 - Le rapport Abella recommande une protection, des droits et des avantages égaux pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps.

octobre 1985 - Le rapport Boyer recommande qu'on accorde la même protection et les mêmes droits et avantages aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à temps plein et qu'on élargisse la définition de travailleur à temps partiel.

juin 1986 - Le projet de loi C-90 permet aux travailleurs à temps partiel relevant de la compétence fédérale d'adhérer à un régime de pensions.

juillet 1986 - Travail Canada publie une nouvelle étude sur l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Akyeampong, Ernest. "Personnes travaillant à temps partiel 'involontairement' au Canada, 1975-1985". Article du mois dans *La population active, décembre 1986*. Ottawa, Statistique Canada, n° de cat. 71-001, janvier 1987, p. 143-170.

Alliance de la Fonction publique du Canada. "Emploi à temps partiel". Document de travail (miméographié). Ottawa, octobre 1981.

Bossen, Marianne. *L'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne*. Ottawa, ministère du Travail, 1975.

Canada. Chambre des communes. Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (J. Patrick Boyer, président). *Égalité pour tous*. Ottawa, octobre 1985.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Canada. Chambre des communes. Comité spécial sur la garde des enfants (Shirley Martin, présidente). *Des obligations partagées*. Ottawa, mars 1987.

Canada. Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique. *Au-delà des apparences*. Ottawa, 1990.

Coates, Mary Lou. *Part-Time Employment: Labour Market Flexibility and Equity Issues*. Research and Current Issues Series, nº 50. Kingston, Queen's University Industrial Relations Centre, 1988.

Commission sur l'égalité en matière d'emploi (juge Rosalie Silberman Abella, commissaire). *Rapport*. Ottawa, octobre 1984.

Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Joan Wallace, commissaire). *Le travail à temps partiel au Canada*. Ottawa, avril 1983.

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. *Éléments d'une politique sur l'emploi à temps partiel*. Ottawa, mars 1981.

de Neubourg, Chris. "Le travail à temps partiel: comparaison quantitative internationale". *Revue internationale du travail*, vol. 124, n° 5, 1985, p. 609-628.

England, Geoffrey. *Part-time, Casual and Other Atypical Workers: A Legal View*. Kingston, Queen's University Industrial Relations Centre, 1987.

Fraser, Doug. "Protecting Part-timers". *Options politiques*, juin 1986, p. 37-38.

Maser, Peter. "Part-time-Work Worries Not Limited to Canadians". *Vancouver Sun*, 17 février 1986.

Lévesque, Jean-Marc. "La croissance de l'emploi à temps partiel dans un cadre économique en évolution". Article du mois dans *La population active, mai 1987*. Ottawa, Statistique Canada, n° de cat. 71-001, juin 1987, p. 87-104.

Travail Canada. *Étude de l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral*, vol. 1. Préparée pour Travail Canada par Hay, Conseillers en administration, décembre 1985.

Weeks, Wendy. "Part-Time Work: The Business View on Second-Class Jobs for Housewives and Mothers". *Atlantis*, vol. 5, n° 2, printemps 1980.

White, Julie. *Les femmes et le travail à temps partiel*. Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983.